



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en operarios
de una empresa de construcción del distrito de Carabayllo, Lima,
2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

L

AUTORA:

Lizárraga Vargas, Tania Sofía (ORCID: 0000-0001-6437-3437)

ASESOR:

Dr. Candela Ayllón, Víctor Eduardo (ORCID: 0000-0003-0798-1115)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

En memoria de mi querido hermano Jhon Erick Unchupaico Vargas por haberme apoyado y educado con valores. A mis padres, por su constante motivación para lograr mis objetivos.

Hermano, sé que desde el cielo guiaras mis pasos.

Gracias, los amo.

Agradecimiento

Agradezco a Dios en primer lugar, a la Universidad Cesar Vallejo, mi familia por el esfuerzo que hicieron en lograr convertirme en profesional, amistades y a mi respetable asesor por compartir sus conocimientos y guiarte en este proceso.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV RESULTADOS	22
V DISCUSIÓN	27
VI CONCLUSIONES	32
VII RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	39

Índice de tablas

	<i>Pág.</i>
<i>Tabla 1 Prueba de normalidad Shapiro-Wilk</i>	22
<i>Tabla 2 Correlación entre factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral</i>	23
<i>Tabla 3 Correlación entre factores de riesgo psicosocial y las dimensiones de calidad de vida laboral</i>	23
<i>Tabla 4 Correlación entre calidad de vida laboral y las dimensiones de factores de riesgo psicosocial</i>	24
<i>Tabla 5 Descripción de los niveles de factores de riesgo psicosocial en operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabayllo</i>	24
<i>Tabla 6 Descripción de los niveles de la calidad de vida laboral de manera general</i>	25
<i>Tabla 7 Comparación de la variable factores de riesgo psicosocial de manera general según sexo y edad</i>	25
<i>Tabla 8 Comparación de la variable de calidad de vida laboral de manera según sexo y edad</i>	26
<i>Tabla 9 Operacionalización de la variable factores de riesgo psicosocial</i>	40
<i>Tabla 10 Operacionalización de la variable calidad de vida laboral</i>	41
<i>Tabla 11 Validación de contenido de la variable factores de riesgo psicosocial – V de Aiken</i>	51
<i>Tabla 12 Validación de contenido de la variable calidad de vida laboral – V de Aiken</i>	52
<i>Tabla 13 Análisis descriptivo de los ítems del cuestionario RIPS-ROME</i>	53
<i>Tabla 14 Análisis descriptivo de los ítems de la Escala abreviada (WRQoL)</i>	54
<i>Tabla 15 Consistencia interna de la variable factores de riesgo psicosocial y sus dimensiones</i>	55
<i>Tabla 16 Consistencia interna de la variable calidad de vida laboral y sus dimensiones</i>	55

RESUMEN

La investigación realizada se planteó como objetivo general determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral, a modo de correlación, en los operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabaylo, Lima, 2020. El tipo de la investigación usada es aplicada, diseño no experimental de corte transversal. La población la conformaron 112 operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabaylo, la muestra es censal, de ambos sexos con edades mayores a los 18 años. Para la evaluación se hizo uso de la escala de factores de riesgo psicosocial (RIPS-ROME) de Paola Roncal Medina, así como la escala abreviada de calidad de vida laboral (WRQoL).de Easton y Darren Van Laar. Referente a la correlación se hizo uso de la estadística no paramétrica Rho de Spearman siendo el valor $P < 0.05$, adquiriendo como resultado general la existencia de correlación inversa muy significativa entre las variables.

Palabras clave: factores de riesgo psicosocial, calidad de vida laboral, satisfacción laboral

ABSTRACT

The general objective of the research carried out was to determine the relationship between psychosocial risk factors and quality of working life, as a correlation, in the workers of a construction company in the Carabayllo district, Lima, 2020. The type of the The research used is an applied, non-experimental cross-sectional design. The population was made up of 112 workers from a construction company in the Carabayllo district, the sample is census, of both sexes with ages over 18 years. For the evaluation, the scale of psychosocial risk factors (RIPS-ROME) by Paola Roncal Medina was used, as well as the abbreviated quality of working life scale (WRQoL). From Easton and Darren Van Laar. Regarding correlation, the non-parametric Spearman Rho statistic was used, with the P value <0.05 , acquiring as a general result the existence of a highly significant inverse correlation between the variables.

Keywords: psychosocial risk factors, quality of work life, work satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la evolución de las industrias ha provocado modificaciones no solo en el campo comunitario, sino, además, y aún más importante, en el contexto laboral. A pesar que la organización moderna es activa y tiene actitud de cambio para responder a la fluctuación en la demanda, este desarrollo lleva consigo inseguridad, duda y turbulencias que afectan al trabajador, ya que exige personal más capacitado y comprometido, generando cambios en la estructura del empleo y en las condiciones de trabajo. Es por ello que el individuo está más expuesto a enfermedades ocupacionales, por esta razón las diversas organizaciones a nivel mundial y nacional han tomado interés en cuanto a la investigación de los factores de riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral, ya que son elementos que influye directamente en el estado físico, psicológico del ser.

Según la Organización Internacional del Trabajo O.I.T (2018) informa que en América latina y el Caribe diariamente mueren 6300 trabajadores por motivos de accidentes o patologías relacionadas con el trabajo haciendo referencia a los factores de riesgo psicosocial, mencionando que anualmente se origina 317 millones de lesiones en el trabajo y más de 2,3 millones de fallecimientos que influencia de manera negativa a la calidad de vida laboral de la persona.

En nuestro país, el Ministerio de trabajo y promoción del empleo con la ayuda del Centro de prevención de riesgos del trabajo, elaboro un “Informe Técnico en Lima Metropolitana sobre de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo” reportando que el año 2014, el 15.2%, de los trabajadores limeños presentaban estrés laboral moderado y leve, todo ello está vinculado a un inapropiado centro de trabajo, conflicto, abandono laboral, trabajos repetitivos y monotonía, repercutiendo de manera negativa en las personas y por ende en la organización.

Según la Comisión económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2015) con la información de la OIT, reporta que el Perú es uno de las naciones que cuenta con deficientes condiciones de empleo, por la amplia informalidad. En el escrito denominado “Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Protección social

universal en mercados laborales con informalidad” refiere que el país presenta los peores indicadores de calidad de vida laboral (como salarios bajos, insuficiente respaldo laboral de beneficios en la seguridad social, entre otros).

Después de las diversas investigaciones que hasta la fecha se ha realizado se tiene claro que la existencia de factores de riesgo psicosocial afecta directamente al bienestar de la persona, sin embargo, no todas las empresas cuentan con la noción de poder identificarlas de manera oportuna, ya que muchos de estos factores pasan desapercibidos ocasionando a largo plazo que la calidad de vida laboral se vea perjudicada. Esta última actúa de manera importante dentro de la organización, pues tiene como función acrecentar las condiciones del entorno de trabajo y velar por el desarrollo laboral del individuo. Por ello sino se logra que los colaboradores desempeñen sus funciones en un ambiente apropiado, perjudicará la productividad de las empresas como resultado de un desfase de la sanidad física y emocional de los colaboradores.

Como ocurre en otros campos laborales, el área de construcción no es ajena a evidenciar numerosas situaciones de riesgo es por ello que existen estudios que sitúan a este rubro como uno de los trabajos más riesgosos por la condición laboral en que se encuentran. De este modo se ha dado sentido, considerando la importancia y magnitud del tema, en poder realizar mayor cantidad de estudios sobre los factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral del personal de construcción, ya que a pesar de ser esta uno de los sectores más influyentes en la economía en el país. Según el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO), 2018 en el Manual de seguridad y salud en área constructora, afirma que a la vez, es un grupo que evidencia mayor cantidad de accidentes debido a la complejidad de las funciones laborales y diversificación de sus operarios. Todo ello me motivo a indagar más sobre esta problemática que presentan miles de trabajadores que se encuentran expuestos y que hasta la fecha no se cuenta con sistemas y protocolos más maduros que prevengan a los factores de riesgo psicosocial y que a su vez la calidad de vida laboral no se vea perjudicada

dentro de la organización, con el fin de obtener un elevado nivel en cuanto al bienestar mental, físico y social de los colaboradores.

Por lo anteriormente expuesto se consideró relevante el estudio de estas variables en las empresas, ya que de este modo permitirá la comprensión de detectar los factores de riesgo psicosocial dentro de la organización que podrían ser lesivos para la salud del personal, acentuando a que estos disminuyan y la calidad de vida laboral aumente, con el fin de obtener un elevado nivel biopsicosocial de los trabajadores.

En base a lo expuesto en los párrafos anteriores, cabe preguntarse: ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabayllo, Lima, 2020?

En cuanto a la interrogante planteada, citado por Bernal (2006) la justificación de una investigación puede ser de índole teórica, metodológica o práctica. La mención teórica hace hincapié en fomentar con mayor profundidad el tema de estudio, dando una visión más clara de las variables, apoyado de teorías, de igual manera metodológicamente, el estudio brindara información valida y fiable direccionados en la realidad de las variables investigadas, de esta manera aportara a futuros estudios. Del mismo modo Blanco y Villalpando (2012) manifiestan que la justificación práctica, está centrado en poder solucionar un problema. Tomando en cuenta lo mencionado el estudio brindara un aporte a la sociedad, acentuando su importancia en la población del área de construcción y de este modo mitigar las dificultades presentes en los trabajadores.

De esta manera se propuso como objetivo general, determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabayllo, Lima, 2020. Los objetivos específicos son: determinar la relación, a modo de correlación, entre los factores de riesgo psicosocial con las dimensiones de calidad de vida; en segundo lugar, determinar la relación, a modo de correlación entre calidad de vida laboral con las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial expresados. Como tercer objetivo específico se pretende describir los factores de riesgo psicosocial en general, así mismo como cuarto

objetivo, es describir la calidad de vida laboral en general. Además como quinto objetivo se pretende comparar los factores de riesgo psicosociales de manera general según sexo y edad; y como último objetivo se hizo una comparación de la calidad de vida laboral según sexo y edad.

En cuanto a la formulación de hipótesis general planteamos que los factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral, están relacionadas de forma inversa y significativa en los operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabaylo, Lima, 2020. Además se planteó las hipótesis específicas: los factores de riesgo psicosocial está relacionado de manera inversa y significativa, con las dimensiones de calidad de vida laboral. Así como, la relación es inversa y significativa entre la calidad de vida laboral con las dimensiones de factores de riesgo psicosocial.

II. MARCO TEÓRICO

Para ahondar objetivamente en nuestra realidad, se revisó los trabajos previos realizados a nivel nacional, donde Orellana (2018) efectuó una investigación para estimar la “Calidad de vida laboral en un proyecto de conservación vial Pasco - empresa CONCAR S.A”. Recibieron la colaboración de los auxiliares de mantenimiento, el estudio fue de carácter descriptivo, bajo un nivel cuantitativo de corte transversal. Tuvo como población una cantidad de 70 personas, teniendo una muestra intencional no probabilístico. Para la recolección emplearon el Cuestionario de calidad de vida laboral [CVP-35]. Los resultados hallados determinaron que, CVL en relación al factor de motivaciones intrínsecas y apoyo directivo presentó un nivel alto, en cuanto al factor de carga laboral se halló un nivel moderado. Dando como conclusión que los trabajadores evidencian una CVL satisfactoria con un 54%, seguida por el 37% nivel muy alto, siendo estos indicadores positivos que dan señal de un bienestar optimo dentro del proyecto.

Moscoso (2017) planteó una investigación para determinar la existencia de los factores de riesgo psicosocial de colaboradores de una empresa en el distrito de Chorrillos, el cuestionario aplicado para la toma de muestra fue el formulario del contenido del trabajo (JCQ) se empleó la teoría de Robert Karasek demanda, control y apoyo social que analizó las afecciones físicas y psicológicas. La población estuvo compuesta por 68 colaboradores en ambos sexos, de los cuales 24 fueron mujeres y 44 hombres, entre 19 y 60 años. En los resultados se evidenció que 32% reconocieron que el factor preponderante es la capacidad de control, 27.8%, la demanda psicológica y 21.7% el apoyo social. Llegando a la conclusión que dentro de la organización es necesario desarrollar talleres de satisfacción y motivación laboral, con el objetivo de fortalecer el apoyo social.

Barreda y Guzmán (2017) de la universidad de Arequipa llevaron a cabo una investigación para identificar la relación que existe entre los FRS y productividad del área de manufactura de una empresa fabril, para recabar los datos emplearon un

instrumento creado por el Ministerio de la protección social y para evaluar la otra variable utilizaron el ATLAS, la muestra fue conformada por 51 individuos entre edades de 18 a 63 años, el estudio es de tipo correlacional, las evidencias obtenidas reportaron que si hay relación bastante significativa en variables expuestas, y por último se evidenció, la existencia de niveles bajos de productividad en aquellos empleados que tienen un alto riesgo psicolaboral.

Solano (2015) en Trujillo, realizó un estudio llamado “Factores de riesgo psicosocial que desencadenan accidentes de trabajo en los colaboradores de la empresa Factoría Industrial SAC”. La investigación realizada es de tipo descriptiva, para recabar la información se empleó la guía de observación que facilitó obtener las pautas sobre el punto de vista subjetivo del personal y la guía de entrevista, estuvo enfocada en la variable a estudiar. La población usada tuvo un total de 63 personas. Los resultados arrojaron que en relación al aspecto de exigencias psicológicas, un 19% de la población manifiesta que el número de labores otorgados es superior al tiempo que tiene para llevarlas a cabo, un 13% indicó un nivel muy alto, el 14% sostiene la existencia de un nivel muy bajo y el 6% no percibieron que el exceso de labores les impida culminar sus tareas dentro de su jornada diaria, es esta razón por la cual los colaboradores laboran más horas de lo programado.

Chérrez (2013) realizó una investigación titulada “Estudio de los factores de riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral de los servidores públicos del laboratorio del Hospital del IESS” Teodoro Maldonado Carbo”, 2013”. Dicha muestra estuvo compuesta por 70 empleados del laboratorio del área de Patología Clínica, se empleó el instrumento ISTAS-21 para identificar los FRS y el cuestionario CVT-GOHISALO para medir CVL, en dichas variables se aplicó una prueba de fiabilidad de Alfa Cronbach dando como resultado de 0.90 y 0.96. Los resultados evidenciaron que el 78,72% de los colaboradores están expuestos a circunstancias perjudiciales para su salud con relación al control de los tiempos, el 66,67% de los trabajadores están expuestos a exigencias psicológicas, 13,18% presentó la posibilidad de desarrollo laboral, 12,32% manifiesta un bienestar logrado a través del trabajo. Obteniendo como conclusión de que existe una relación significativa en relación de

las variables mencionadas, expresando que, a mayor existencia de los factores de riesgo psicosocial menor será la calidad de vida laboral.

Así también, se ha realizado diversas investigaciones internacionales. En donde Sauvezon et al. (2019) elaboraron un artículo en Francia, con el propósito de poder comprobar el impacto que presenta los factores de riesgo psicosocial versus la calidad de vida laboral, que apunto en mostrar el interés de un cambio de paradigma para desarrollar una visión más sustentable y equilibrada de la salud psicológica en el trabajo, por ello, se rigieron en base a modelos teóricos que respaldaban el proyecto. La muestra se llevó a cabo en una empresa de minoristas al sur del país mencionado con una cantidad de 436 empleados que contestaron un cuestionario diseñado para obtener la información que sirva de estudio. En donde 23,8% de los sujetos están en un proceso de formación laboral y, por supuesto, se justifica como una consecuencia de estrés, mientras que el 76,2% están en situación de riesgo. En vista a los resultados se resalta notablemente la importancia de poder tener en cuenta las variables expuestas, de lo contrario, el trabajo solo estará centrado en producir dinero que en velar el bienestar de los trabajadores.

Peña (2017) en la investigación sobre “Estudio descriptivo correlacional entre la calidad de vida laboral, los factores de riesgo psicosocial, la jornada laboral y la estabilidad laboral, en los trabajadores de una empresa privada en Bogotá”. Su diseño fue de tipo descriptivo correlacional. La elección de las organizaciones fue de tipo no probabilístico, conformada por 279 individuos, las baterías para la evaluación eran, el perfil de calidad de vida laboral (PCVL), el instrumento de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, se trazó un registro de variables sociodemográficas. Para analizar los resultados se hizo uso del coeficiente de correlación de Spearman. Como conclusión, reportaron correlaciones negativas débiles y positivas débiles en relación a las variables en estudio. Estos descubrimientos permitieron aprobar una de las hipótesis propuestas, donde se destacó el bienestar laboral dentro de las empresas.

Luceño et al. (2017) llevaron a cabo una investigación en España, titulado “Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: un análisis SEM”, los autores plantearon como objetivo general fue validar un arquetipo de bienestar dentro del trabajo, haciendo alusión a la calidad de vida en el trabajo desde la evaluación de la percepción de factores de riesgo psicosocial. Se utilizó el instrumento DECORE, a 865 colaboradores de diversas empresas del sector terciario. Concluyeron que la percepción que tienen los trabajadores de los FRS resultó ser un predictor de su bienestar laboral, que se entiende como niveles altos de motivación, satisfacción y bajos niveles de estrés.

En España los investigadores Martínez y Javier (2015) ejecutaron un estudio con el objetivo de poder investigar la existían de riesgos psicosociales en el sector de construcción, asistieron a seis obras que estaban en ejecución en la Comunidad Valenciana, para ello ejecutaron un trabajo de campo que tuvo una duración de 4 meses, en el cual asistían de manera consecutiva para poder recabar la información, aplicaron técnicas cualitativas y cuantitativas, se empleó entrevistas abiertas, estructuradas y encuestas. Dando como resultado que 67% afirma que la empresa llega a informar los riesgos existentes en cuanto al puesto de trabajo, un 21% indica que recibieron la información, después de haber iniciado sus funciones laborales, el 10% no se le informó nada, y 2% no recibió ningún aviso. Lo que resulta evidente que los trabajadores están expuestos a poder sufrir cualquier tipo de accidente ocupacional y que la organización aún no ha adoptado aún estrategias, para actuar de manera oportuna frente a eventualidad negativa.

Como base teórica, mencionaremos que en 1984 el Comité conformado por la OMS/OIT propone la importancia de definir a los factores de riesgo psicosocial, como la relación entre el trabajo, el contexto y la satisfacción dentro del entorno de trabajo y las condiciones de la empresa, asimismo también están inmersas las competencias que presenta el personal, sus necesidades, cultura y escenario individual fuera del campo profesional, que por medio de sus experiencias, percepciones puede incidir en la salud, desempeño y satisfacción en el trabajo.

Posteriormente a ello en la literatura empezaron a surgir diversas maneras de describir a los aspectos psicosociales según su complejidad dividiéndolas como: factores psicosociales, factores de riesgo psicosocial y riesgos psicosociales. Si bien son términos muy parecidos, hay una clara diferencia en sus referencias históricas y conceptuales.

Daza y Bilbao (1997) especifica a los factores psicosociales como situaciones presentes en un contexto laboral, relacionado con la empresa, las funciones laborales y la ejecución de las actividades. En este sentido se puede inferir que existirán diversos factores que estarán presentes en toda organización que pueden generar efectos positivos o negativos en el interior del ambiente de trabajo. Pero si dichos factores psicosociales son considerados como disfuncionales, es decir que, provocan una respuesta inadecuada pasan a ser estimados como factores de riesgo psicosocial, ya que repercutirán de manera negativa en el bienestar de los trabajadores (Benavides et al. 2002). Mientras que los riesgos psicosociales, son considerados como aquellos sucesos que presentan un elevado daño en la integridad biopsicosocial del ser humano, el cual suele evidenciarse como violencia, acoso laboral y el acoso sexual.

Desde otra perspectiva, Cox y Griffiths (1996) nos define como factores de riesgo psicosocial a la interacción del colaborador con el entorno laboral y ejecución del trabajo, así como del ambiente que tiene la probabilidad en propiciar daños corporales, mentales o sociales en los colaboradores. En cuanto a los factores relacionados con el entorno laboral se encuentran: las condiciones ambientales, en donde están presentes los agentes físicos (nivel de la iluminación, temperatura, ruido, radiaciones, etc.), se hace mención a la iluminación, ya que debe adecuarse según la tarea realizada por el trabajador, el ruido ambiental no debe interferir en la actividad realizada, ya que debe existir concentración, atención y comunicación. Los agentes biológicos y agentes químicos (polvo, disolventes, desinfectantes, aerosoles) en este punto la organización debe prever que cada trabajador cuente con el uso de las barreras de seguridad dependiendo del área laboral en que se encuentre. En cuanto al diseño del puesto de trabajo, menciona la

importancia de conseguir la acomodación ergonómica a las particularidades corporales del colaborador, teniendo en cuenta que, si es adecuada el desplazamiento de los materiales de trabajo evitara, no tan solo desarrollar trastornos musculoesqueléticos, sino también, estrés y fátiga.

Se plantean los modelos teóricos necesarios que permitan la explicación de los factores de riesgo psicosocial. Modelo demanda / control-apoyo grupal en el trabajo (Karasek, 1979), el modelo comenta lo que sucede entre la organización, las funciones a desempeñar, las exigencias de tipo psicológico y el control o autonomía de la persona. El nivel de las demandas laborales hace mención a exigencias psicológicas del trabajo (exceso de labores, tiempo escaso, cantidad de trabajo, dependencia del ritmo de los demás, e intensidad del trabajo), el nivel de control se refiere a los recursos, capacidades (determinado por su grado de formación, autonomía e inclusión en la toma de decisiones) que el trabajador tiene a su disposición para hacer frente a las demandas. Se debe de tener en cuenta que este nivel sirve de modulador para hacer frente al estrés. En las últimas investigaciones se le añadió la escala apoyo social, puesto que los estudios realizados refieren que los colaboradores que están comprometidos a altas demandas, bajo control y poco apoyo social manifiestan un peligro doblemente mayor de morir a diferencia de los que presentan de manera inversa Johnson y Hall (1988). Esta dimensión hace alusión a los vínculos laborales.

En el Modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa propuesto por Siegrist (1996, 1998) estudia la correlación entre los factores de riesgo psicosocial y el bienestar físico, por medio del canje que se produce entre la empresa y el trabajador (desequilibrio entre el esfuerzo que el personal realiza “costes” y los beneficios que este obtiene “ganancias”). Al continuar con las investigaciones, se dieron cuenta que el papel laboral en la vida del ser humano es importante en cuanto el desarrollo del trabajador, relacionándolo con las situaciones que pueden experimentar dentro del entorno, actuando como un autorregulador del individuo en mejorar su autoestima, desarrollar habilidades, se debe de tener en cuenta que si se presenta un desajuste entre costes y ganancias, perjudicara en la autorregulación desencadenando

sentimientos de ira, desmoralización, depresión, etc. Como ya se mencionó este modelo estudio dos factores, esfuerzo y recompensa los cuales hacen referencia al esfuerzo extrínseco, que nos hablan de las demandas laborales, y el esfuerzo personal, que viene a ser el estímulo motivacional de cada trabajador en relacionado a dichas peticiones. La recompensa que recibe el trabajador se brinda por medio de tres fuentes (dinero, seguridad laboral y estima).

La importancia por calidad de vida laboral es originaria de Estados Unidos por los años 1970, donde se llevaron a cabo las primeras investigaciones sobre políticas sociales y demográficas, que dio inicio a que el gobierno fomenta condiciones laborales hacia el bienestar de los trabajadores, de este modo surgieron leyes relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo. Es aquí en que nace la necesidad de comprender el ambiente laboral y enfocarse en el componente humano. Hasta ese momento, aun no existía un concepto claro sobre la CVL debido a la diferencia de intereses en las áreas dentro de las empresas, ya que para un grupo estaba vinculada con el aspecto de seguridad en el trabajo, mientras que para otros lo importante era la motivación del trabajador dentro de la organización para de este modo pueda aumentar su productividad.

Después de una década de investigaciones se llega a clarificar la definición de calidad de vida laboral, pues este término es la suma de elementos entre lo psicológico, social y económico de la empresa y los asistentes. De forma sencilla puede ser expresado como $CVL = (A, B)$, en que A representa a las características laborales y el entorno laboral de la organización, B es el impacto en cuanto al bienestar de los individuos que son parte del grupo de trabajo y la sociedad (Mirvis y Lalwer, 1984). Es entonces que compañías como Procter y Gamble, Ford Motors y General Motors empezaron a implementar un proyecto para mejorar CVL de sus empleados, dando resultados positivos.

Para la presente investigación se consideró “enfoque humanista” con la teoría de Easton y Darren Van Laar (2012) en que define a la calidad de vida laboral como las condiciones de trabajo, las políticas de la organización y la percepción que tiene el

personal frente a su entorno y como esta es influenciada por el bienestar general. Mediante la escala que realizaron sobre la calidad de vida laboral se logró dividirla en 6 dimensiones psicosociales, la primera es el bienestar general (evalúa a la persona tanto en el aspecto familiar como en su trabajo, y como estas pueden afectar el desempeño laboral) la segunda es la interrelación trabajo-hogar (evalúa el equilibrio que existe entre su trabajo y la vida particular examinando el nivel en que la persona percibe que puede tener el control sobre cuándo, dónde y cómo trabaja) el tercer factor, es el trabajo y la satisfacción, la cuarta dimensión es control en el trabajo (el trabajador empleara el nivel apropiado de control dentro de su entorno, según su percepción) el quinto punto son las condiciones laborales (evalúa como el trabajador se encuentra satisfecho con los materiales necesarios que la empresa le facilita, cumpliendo con la seguridad adecuada para que el personal pueda hacer su labor con eficiencia, de caso contrario provocaría insatisfacción en cuanto a circunstancias físicas del trabajo, seguridad, salud e higiene laborales, ocasionando un efecto desfavorable en los empleados) la última dimensión vendría a ser el estrés en el trabajo (refleja las continuas presiones que puede tener el personal en cuanto al entorno laboral, provocando afecciones en su salud).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: De acuerdo al estudio realizado se empleó una investigación aplicada, pues se buscó utilizar los conocimientos ya existentes que fueron recopilados por otros investigadores, sin la necesidad de generar otras teorías (Ñaupas y Valdivia, 2018)

Diseño de investigación: Se consideró la dirección de los estudios no experimentales de corte transversal con alcance descriptivo correlacional, ya que no hubo manipulación de las variables siendo medidas en su contexto natural en un momento único con el propósito de describir las variables, (Hernández y Mendoza, 2018)

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Factores de riesgo psicosocial

Definición conceptual:

Interacción del trabajador con el ambiente laboral, organización y gestión del trabajo, en la que influye el contexto social y que tienen la probabilidad de ocasionar afecciones físicas, psíquicas o sociales a los colaboradores (Cox y Griffiths, 1996)

Definición operacional:

La variable fue evaluada a través de la escala para medir factores de riesgo psicosocial (RIPS-ROME) de Roncal (2018), el cual consta de 19 reactivos distribuidos en dos dimensiones respectivas: aspectos laborales y los aspectos personales, en donde la frecuencia de respuesta es de tipo Likert con valores que están puntuados del 1 al 5; es decir que van desde “ Siempre” hasta “ Nunca”, los puntajes son las mismas para ambos sexos que se encuentran recodificados de la siguiente manera: menores a 14, interpretado como un nivel bajo, contralado o inexistente a sufrir algún tipo de enfermedad ocupacional o padecer algún accidente

de trabajo, es medio si, oscila entre 15 a 21, indicando que hay una contingencia medida o la posibilidad de desarrollar una enfermedad ocupacional, si es que no se interviene de manera pronta en controlar esta variable y por último, mayor o igual a 35, existe una alta exposición en presentar un riesgo laboral por el nivel de estrés que presentan los trabajadores.

Indicadores:

Como primera dimensión se encuentra los aspectos laborales lo cual está relacionada en el área de trabajo, actividades a realizar, vínculo con los miembros de trabajo, jornada laboral (reactivos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 13, 16) y segunda dimensión, aspectos personales en donde se considera la relación entre el trabajo, familia, economía, etc. (reactivos 7, 12, 14, 15, 17, 18, 19).

Escala de medición: Escala ordinal

Variable 2: Calidad de vida laboral

Definición conceptual:

Condiciones de trabajo y la percepción que tiene el personal frente a su entorno y como está es influenciada por el bienestar general (Easton y Darren Van Laar, 2012).

Definición operacional:

Los puntajes fueron obtenidos por medio del manual de escala abreviada de CVL - (WRQoL) de Easton y Darren Van Laar, publicado en 2012. Contiene 24 ítems, que a su vez responden a 6 dimensiones: satisfacción laboral y profesional, bienestar general, interrelación hogar – trabajo, estrés en el trabajo, control en el trabajo, condiciones en el trabajo. Las respuestas de los elementos son de tipo Likert en donde las puntuaciones oscilan del 1 al 5, asignados desde “Totalmente en desacuerdo” hasta “ Totalmente de acuerdo ”, la valoración es la suma total de las 6 dimensiones, asimismo considerando las puntuaciones directas, se interpreta que, si estas son menores a 75 indica, baja satisfacción con su vida laboral, si fluctúa entre

76 a 88, satisfacción laboral media y, por ultimo si es mayor igual a 115, se estima una calidad de vida laboral satisfactoria.

Indicadores:

Las dimensiones están divididas por ítems que se encuentran expuestos de la siguiente manera: la primera hace referencia a la satisfacción laboral y profesional, busca medir el nivel en el que un colaborador siente que su lugar de trabajo le brinda una sensación de logro y realización de personal (ítems 1, 3, 8, 11, 18, 20) la segunda dimensión menciona el bienestar general, evalúa los sentimientos universales de felicidad y satisfacción con la vida, que puede ser influenciado por el hogar y el área laboral (ítems 4, 9, 10, 15, 17, 21) tercera dimensión interrelación hogar–trabajo, aborda cuestiones relacionadas con el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (ítems 5, 6, 14) la cuarta dimensión estrés en el trabajo mide en que una persona percibe que tiene presiones en el trabajo (7, 19) la penúltima dimensión, control en el trabajo se considera a la contención que tiene el trabajador dentro del entorno laboral (2, 12, 23) y por último se encuentra las condiciones de trabajo, evalúa esta qué punto el personal se encuentra conforme con su área labora (13, 16, 22).

Escala de medición: Escala ordinal

3.3 Población, muestra

Población:

Es una suma de casos, definidos, que formará el referente para la elección de la muestra (Arias y otros, 2016). La población de estudio estuvo conformada por 112 operarios de construcción del distrito de Carabayllo, cuyos colaboradores se encuentran en el rango de 21 a 55 años de edad, ambos sexos, pertenecientes a la misma empresa.

Muestra:

Para efecto del estudio la muestra fue de tipo censal, ya que involucró la aplicación del 100% de la población. En este sentido (Ramírez, 1997) indica que la muestra censal es aquella en donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. Dado que la población fue pequeña se tomó a los 112 sujetos que conforman los operarios de la corporación y constructora ROEM S.A.C.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

Con el fin de recabar los datos se empleó como técnica la encuesta, por medio de la utilización de instrumentos psicométricos. Carrasco (2005) indica que es un procedimiento para la averiguación, exploración y recolección de datos, por medio de preguntas de manera directa o indirecta

Instrumento:

(Carrasco 2005, p.318) menciona que los cuestionarios están dirigidos para los colaboradores en dar unas hojas con diversas preguntas formuladas de manera entendible y objetiva, con el único fin de ser resueltas.

Ficha técnica: Factores de riesgo psicosocial

Nombre	: Escala de factores de riesgos psicosociales (RIPS- ROME)
País de origen	: Perú
Autores	: Roncal Medina, Paola Lucero
Año publicación	: 2018
Aplicación	: A colaboradores de 18 – 60 años.
Administración	: Individual o grupal
Ámbitos	: Organizacional – Ocupacional
Estructuración	: 19 ítems distribuidos en 2 dimensiones

Reseña histórica:

Se llevó a cabo la construcción de la escala RIPS-ROME, con el objetivo de crear y validar un instrumento que mida los riesgos psicosociales, ya que la autora consideró que es una problemática que va en aumento. Por esta razón determinó las propiedades psicométricas que están relacionadas con la confiabilidad del instrumento, logrando elaborar un baremo de manera general. El instrumento consta de 2 dimensiones que son los aspectos laborales y personales.

Aplicación y calificación:

Las personas evaluadas respondieron a los 19 ítems por medio de 5 opciones de respuesta de tipo Likert, conformado por: 1 “siempre”, 2 “casi siempre”, 3 “a veces”, 4 “casi nunca”, 5 “nunca”. Además se invirtieron las respuestas de los reactivos (7, 12, 16, 15, 17, 18) por último se obtuvo el puntaje total por medio de la sumatoria de las respuestas.

Confiabilidad y validez:

El instrumento (RIPS-ROME) desarrollado para fines de investigación, realizó una muestra que estuvo conformada por 1003 trabajadores entre 18 y 60 años de edad, trabajadores del rubro de salud en el distrito de Cercado de Lima. Respecto a la validez del constructo fue conveniente eliminar ítems, quedando tan solo con 19 predictores idóneos para la aplicación de la prueba. Se pudo encontrar una consistencia interna aceptable de alfa de Cronbach ($\alpha=.885$) y en cada una de sus dos dimensiones con valores de .876 y .891 respectivamente, en el que Cervantes (2005) considera como un alto nivel de confiabilidad. Corroborando que la prueba es fiable para su aplicación y adecuada para el campo organizacional y ocupacional.

Propiedades psicométricas del piloto:

Se obtuvo un 100% en la validez de contenido por medio de los criterios de jueces quienes consideraron que los 19 predictores son relevantes, pertinentes y claros en su medición, evidenciados por medio de la V de Aiken con una calificación de 1.00.

Esto nos indica la aprobación, puesto que la valoración mínima debe ser de 0.80 hacia adelante con la intención de cumplir con los principios (Aiken, 2003). El estudio piloto se realizó con la colaboración de 30 operarios del área de construcción, para poder corroborar la confiabilidad de la consistencia interna del instrumento se empleó el Alfa de cronbach ($\alpha = .708$) y Omega de Mc Donald ($\omega = .801$) reportando un nivel alto de fiabilidad y en cada una de sus dimensiones mencionadas anteriormente obteniendo los siguientes valores: .752, .774, respectivamente. (Tabla 15). A su vez, dentro del análisis de correlación ítem- test desarrollado para examinar la fiabilidad de cada uno de los reactivos de esta herramienta (Tabla 13).

Ficha técnica: Calidad de vida laboral

Nombre	: Escala abreviada de calidad de vida laboral (WRQoL)
País de origen	: Reino unido
Autores	: Simón Eston y Darren Van Laar (2012)
Adaptado	: Riega Talledo, María (2013)
Aplicación	: A personas mayores de 18 años
Administración	: Individual o grupal
Duración	: 15 min.
Ámbitos	: Ocupacional
Estructuración	: 24 ítems distribuidos en 6 dimensiones

Reseña histórica:

La creación de la escala abreviada de CVL (WRQoL) que surgió como una tamaño psicométricamente fuerte de 23 ítems, medida a través de seis sub factores psicosociales, posteriormente se adicionó un reactivo más, estableciendo de esta manera 24 ítems. Dicha investigación se originó en el Reino Unido, con el fin de medir la calidad de vida laboral en colaboradores, enfocándose en los antecedentes más amplios que afectan el bienestar individual, en lugar de concentrarse solo en la satisfacción laboral.

Aplicación y calificación:

Los participantes contestaron a 24 ítems, con 5 opciones de respuesta de tipo Likert, conformado por: 1 “totalmente en desacuerdo”, 2 “en desacuerdo”, 3 “ni acuerdo, ni en desacuerdo”, 4 “de acuerdo”, 5 “totalmente de acuerdo”. Además se invirtieron las respuestas de los reactivos (7, 9, 19) finalmente los resultados se alcanzaron mediante la sumatoria de las respuestas.

Confiabilidad y validez:

Realizaron un estudio teniendo como tamaño de la muestra a 953 participantes mayores de edad, de ambos sexos, obteniendo como resultado buena confiabilidad de .91, de igual manera en cada uno de las 6 factores existentes tales como: satisfacción laboral y profesional, bienestar general, interrelación hogar–trabajo, estrés en el trabajo, control, condiciones con valores .880, .825, .863, .812, .752, .814 respectivamente. Siendo considerada un instrumento útil para la obtención de resultados óptimos. El instrumento tuvo una adaptación al español por Riega (2013) alcanzando una confiabilidad de .85 de alfa de Cronbach, considerándolo en un nivel confiable, así como en cada uno de sus dimensiones ya señaladas.

Propiedades psicométricas del piloto:

En el piloto se llevó a cabo la calificación de la validez de contenido que fue evaluada por 5 jueces expertos en el tema, y reportaron que cada uno de los 24 reactivos cumple con el criterio requerido, reflejados mediante la V de Aiken con una puntuación de 1.00 (Tabla 12). Como se segundo pasó, para poder medir la confiabilidad del instrumento a emplear, se efectuó mediante el coeficiente del alfa de cronbach, reportando el valor a modo general de ($\alpha = .890$), y las sub escalas alcanzaron respectivamente puntajes de: .815, .736, .710, .684, .787, .502 (Tabla 16). A mismo se efectuó el análisis de correlación ítem-total utilizado para determinar la fiabilidad de cada uno de los predictores de esta herramienta (Tabla 14)

3.5 Procedimientos

Para dar inicio a la investigación, se realizó la exploración de las variables a estudiar tomando en cuenta los antecedentes y teorías dentro de la literatura. Se procedió a la elección de las pruebas para evaluar los temas pertinentes, luego se envió las solicitudes a cada uno de los autores de los instrumentos para la autorización correspondiente, asimismo se tramitó un documento que permitió gestionar el permiso de la organización que fue considerada como población de estudio. Posteriormente se trasladó los datos recogidos a programas estadísticos con el fin de analizar los resultados, que nos ayudó a plasmar la problemática de modo cuantitativo, para esto se tomó en cuenta los objetivos del estudio que fue determinante para plantear las hipótesis, se organizó el producto mediante cuadros según la asociación APA., realizando un análisis e interpretación de los resultados, de manera simultánea se redactó la discusión de los resultados comparándolos con otras investigaciones semejantes a las variables empleadas, que llevo a obtener las conclusiones y recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, ya que para procesar la información se empleó un programa estadístico y se consideró instrumentos definidos, teniendo en cuenta las normativas de la asociación APA. Siguiendo con los pasos correspondientes se aplicó la prueba de normalidad Shapiro Wilk (1965), para establecer si la muestra de la población en estudio se ajusta o no a la distribución normal. Respecto a la correlación, fue realizada por la Rho Spearman, debido a que los datos recopilados no se dividen de manera normal, del mismo modo, se realizó la correlación entre los factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral, con la intención de poder conocer la correlación de cada variable con sus respectivas dimensiones. Para poder comparar dos grupos se hizo uso de la prueba t de student, y Anova de 1 factor que compara tres o más grupos, con el interés de establecer las diferencias que existieran entre las variables y variable sociodemográfica, distribuidas por sexo y edad.

3.7 Aspectos éticos

Apoyándonos en lo establecido en la declaración de Helsinki, World Health Organización (2001), se acató con los principios éticos que se deben de tener en consideración para cualquier investigación con seres humanos, preservando de manera responsable la identidad de las personas encuestadas. Se estimó los siguientes principios: primero, el respeto como la atención al derecho de la toma de decisiones facilitando la información requerida para el uso de la prueba, considerando la discreción y confidencialidad por los resultados obtenidos, así como la autorización del gerente general de la empresa y adjuntando el consentimiento informado a los colaboradores; segundo, el principio de la beneficencia, porque los resultados obtenidos servirán de apoyo a investigaciones futuras; tercero, el principio de la no maleficencia, debido a que no se pretendió generar u ocasionar algún daño y por último, el principio de la justicia, pues se procuró ser neutro e igualitario en cuanto al proceso de evaluación.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad para las variables factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral con sus respectivas dimensiones

Variables - dimensiones	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	K-S	N	P	SW	N	P
Aspectos laborales	.079	112	.081	.982	112	.127
Aspectos personales	.076	112	.129	.979	112	.073
Factores de riesgo psicosocial general	.092	112	.021	.990	112	.585
Satisfacción laboral y profesional	.129	112	.000	.958	112	.002
Bienestar general	.090	112	.026	.985	112	.246
Interrelación hogar-trabajo	.140	112	.000	.965	112	.005
Estrés en el trabajo	.153	112	.000	.955	112	.001
Control en el trabajo	.128	112	.000	.957	112	.001
Condiciones en el trabajo	.141	112	.000	.953	112	.001
Calidad de vida laboral general	.066	112	.200*	.987	112	.373

Nota: N= Muestra; p=Significancia.

Se evidenció que el nivel de significancia de la primera variable y sus dimensiones obtuvieron valores mayores a .05, demostrando que existe una distribución normal, a diferencia de la segunda variable que, en la mayoría de los componentes arroja un nivel de significancia inferior a .05, manifestando que los valores no se ajustan a una distribución normal ($p < 0.05$) de acuerdo Vásquez y Bernad (1992) al obtener más de tres valores que no evidencian datos de ajuste se evalúa de forma general a la muestra con valoración que se mantiene más constante, por lo que a partir de aquí, se sugiere aplicar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Se considerara la prueba de Shapiro-Wilk, pues posee un nivel elevado de potencia estadística (Méndes y Pala, 2003).

Tabla 2

Correlación entre factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral

		Calidad de vida laboral
Factores de riesgo psicosocial	Rho	-.626**
	r ²	.039
	P	.000
	N	112

Nota: Rho= Coeficiente de correlación; r²=tamaño del efecto; p= significancia, N=muestra

Se observó a través del coeficiente de Rho de Spearman en valor (Rho= -.626), dando como resultado una correlación inversa significativa ($p < 0.01$) de asociación media fuerte, es decir, a mayor presencia de factores de riesgo psicosocial, menor calidad de vida laboral. Presentando un tamaño de efecto pequeño (Cohen, 1988 p.82).

Tabla 3

Correlación entre factores de riesgo psicosocial y las dimensiones de calidad de vida laboral

		Dimensiones de calidad de vida laboral					
		D1CVL	D2CVL	D3CVL	D4CVL	D5CVL	D6CVL
Factores de riesgo psicosocial	Rho	-.478**	-.520**	-.560**	-.465**	-.185*	-.417**
	r ²	.228	.270	.313	.216	.034	.173
	P	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	112	112	112	112	112	112

Nota: D1CVL=satisfacción laboral y profesional; D2CVL= bienestar general; D3CVL= interrelación trabajo – hogar; D4CVL= estrés laboral; D5CVL= control en el trabajo; D6CVL= condiciones laborales.

Se observa en la tabla que existe correlación inversa y significativa ($p < 0.01$) de intensidad media débil (Mondragón, 2014) entre la variable, factores de riesgo psicosocial con las dimensiones de calidad de vida laboral expresados en: satisfacción laboral y profesional, bienestar general, interrelación hogar-trabajo, estrés en el trabajo, condiciones laborales (Rho = -.478; -.520; -.560, -.465; -.417) a diferencia de la dimensión control en el trabajo (Rho = -.185) que presento una correlación inversa y significativa ($p < 0.05$) de intensidad débil. Por otro lado, se obtuvo un tamaño de efecto mediano (Cohen, 1998).

Tabla 4

Correlación entre calidad de vida laboral y las dimensiones de factores de riesgo psicosocial

		Dimensiones de factores de riesgo psicosocial	
		D1FRS	D2FRS
Calidad de vida laboral	Rho	-.644**	-.333**
	r ²	.414	.110
	P	.000	.000
	N	112	112

Nota: Rho= Coeficiente de correlación; r²=tamaño del efecto; N=muestra; D1FRS= aspectos laborales; D2FRS=aspectos personales

En la presente tabla se aprecia la variable de calidad de vida laboral con las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial tales como, aspectos laborales y personales, por medio del coeficiente Rho de Spearman, en relación con la primera dimensión (Rho = -.644), da como resultado una correlación inversa y significativa al nivel ($p < 0.01$) de asociación media fuerte En cuanto a la segunda dimensión presenta una correlación inversa y significativa ($p < 0.01$) de intensidad media débil (Mondragón, 2014). Los resultados indican que el tamaño de la muestra en consideración del primer factor es grande ($> .25$) y el segundo factor es mediado, ya que el valor oscila entre .10 - .25 (Cohen, 1998).

Tabla 5

Descripción de los niveles de factores de riesgo psicosocial en operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabayllo

Niveles	Factores de riesgo psicosocial		
	F	%	Prueba
Bajo	23	20.5	X ² =13.089 ^a g= 2 p=.001
Medio	35	31.3	
Alto	54	48.2	
Total	112	100.0	

Se aprecia que el 48.2% de los operarios mostraron un nivel alto de factores de riesgo psicosocial, mientras que el 31.3% evidencio un nivel medio, seguido del 22.5% mostraron un nivel bajo de la variable mencionada.

Tabla 6

Descripción de los niveles de calidad de vida laboral en operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabayllo

Niveles	Calidad de vida laboral		
	F	%	Prueba
Bajo	29	25.9	$\chi^2=7.625^a$ $g= 2$ $p=.022$
Medio	51	45.5	
Alto	32	28.6	
Total	112	100.0	

En la presente tabla reporta que el 45.5% de los trabajadores de la empresa de construcción mostraron un nivel medio de calidad de vida laboral, a diferencia del 28.6% reportaron un nivel alto, sucesivo a ello el 25.9% presenta un nivel bajo de calidad de vida laboral.

Tabla 7

Análisis comparativo de factores de riesgo psicosocial según sexo y edad

	Sexo/edad	N	S.W.	Media	D.T.	Cohen's		Prueba
Factores de riesgo psicosocial	Hombre	76	.349	46.61	7.332	d=-0.50	T student	t= -2.553;
	Mujer	36	.527	50.47	7.803			gl=110
								p= .012
	21-30	52	.170	47.38	7.762	$\eta^2=-0.0$	Anova 1 de factor	F= .636
	31-38	36	.289	47.47	7.890			p= .531
	39 – más	24	.299	49.42	7.229			

Nota: S.W: Shapiro Wilk; D.T: Desviación Típica; t: t de student; gl: grado de libertad; p: significancia; d: tamaño del efecto

Los resultados obtenidos de la prueba “t de student” para muestras independientes indica, al analizar los factores de riesgo psicosocial de manera general según la variable sexo, que sí existe diferencias significativas donde el grupo de mujeres presentan mayores elementos que las exponen en sufrir un riesgo psicosocial (p.

<0.05). Asimismo, a través de la prueba “Anova 1 de factor” indica que no existe diferencias significativas en cuanto a la primera variable según edad, siendo el valor de ($p > .05$). Si consideramos la variable sexo, el tamaño del efecto es pequeño pues se encuentra entre los valores .20 - .50 (Cohen, 1998).

Tabla 8

Análisis comparativo de calidad de vida laboral según sexo y edad

	Sexo/edad	N	S-W	Media	D.T.	Cohen's		Prueba
Calidad de vida laboral	Hombre	76	.372	84.78	9.774	d=0.64	t student	t= 3.179; gl=110 p=.002
	Mujer	36	.814	78.08	11.646			
	21-30	52	.081	83.19	10.924	$\eta^2=0.0$	Anova 1 de factor	F= .149 p= .862
	31-38	36	.151	81.92	10.981			
	39 – más	24	.298	82.46	10.762			

Nota: S.W: Shapiro Wilk; D.T: Desviación Típica; t: t de student; gl: grado de libertad; p: significancia; d: tamaño del efecto

En cuanto a los resultados obtenidos por la prueba “t de student” se evidencia que sí existen diferencias entre las medias aritméticas en cuanto al análisis de la calidad de vida laboral según sexo, pues resulta que el nivel de significancia hallado es menor a ($p < 0.05$), con esto se entiende que los hombres tienen mayor percepción en cuanto las condiciones de trabajo. Por otro lado a través de la prueba “Anova 1 de factor” demuestran que no existe diferencias significativas, en relación a la variable sociodemográfica edad, pues es mayor a ($p > 0.05$). En cuanto al tamaño del efecto respecto a la variable sexo es mediano, pues el rango oscila entre .51-.80 (Cohen, 1998).

IV. DISCUSIÓN

Para esta investigación se planteó como propósito, determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral en operarios de construcción. Por esta razón en los siguientes párrafos se discuten los resultados encontrados en el estudio.

Con la intención de que el lector pueda entender los resultados que revelaron la investigación es importante hacer un breve repaso a la literatura referente a las variables de estudio, pues este proceso permitirá comprender la relación entre ellas y clarificar el significado de éstas. Por esta razón Cox y Griffiths (1996) nos explica que los factores de riesgo psicosocial son las interacciones del colaborador con el entorno de trabajo y gestión laboral, así como de contexto social y medioambiental, Easton y Darren Van Laar (2012) nos dice que la calidad de vida laboral son las condiciones de trabajo, las políticas de la empresa y la percepción del personal frente a su entorno y como está es influenciada por el bienestar general. Es necesario comprender que si un trabajador percibe elementos disfuncionales, debido a las exigencias y características del ambiente de trabajo que origine elementos de riesgo psicosocial, repercutirá de manera negativa en la calidad de vida laboral del individuo inmerso en la organización, ocasionando a mediano plazo daños en el bienestar físico y mental del propio ser.

Respecto al objetivo general los resultados hallados reflejan que existe una correlación inversa muy significativa entre los factores de riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral en la empresa donde se llevó la investigación (Tabla 2), en relación a lo mencionado se entiende que, a mayor presencia de factores de riesgo psicosocial disminuye la calidad de vida laboral en los operarios de construcción, estas evidencias son muy similares a lo encontrado por Chérrez, (2013), quien realizó un investigación con el fin de identificar la correlación de los factores de riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral, cabe mencionar que la población es diferente de la zona en estudio, no perteneciendo a una investigación del país. Por otro lado arrojó como resultado que existe una correlación inversa en cuanto a las

variables mencionadas ($Rho = -0.543^{**}$), esta semejanza nos indica la existencia de los factores de riesgo psicosocial en dicha organización, y a la vez de como afecta la calidad de vida laboral. Respecto a lo descrito se registra ampliamente que los trabajadores del rubro de construcción son proclives en padecer algún accidente laboral o enfermedad ocupacional pues su labor depende de elementos sobre los cuales los operarios no disponen de control, a causa de ello pueden padecer de una fuerte presión laboral que los exija producir más y más, y es que la mano de obra cambia constantemente y esto podría ocasionar que la integridad personal se vea afectada repercutiendo en las interacciones familiares y sociales.

En cuanto al primer objetivo específico se determinó la correlación entre los factores de riesgo psicosocial con la satisfacción laboral, bienestar general, interrelación trabajo-hogar, estrés laboral, control en el trabajo, condiciones laborales, brindando un resultado una relación inversa altamente significativa (Tabla 3), de esta manera se llega a suponer que los factores de riesgo psicosocial presentes dentro del establecimiento afecta directamente a la persona que verá disminuida la satisfacción laboral, ya que percibirá que el lugar de trabajo no le brinda la valoración o reconocimiento dentro de la organización, así mismo si se percibe un desequilibrio entre la vida personal y laboral que pueden ser influenciadas por las exigencias del hogar todo ello se verá reflejado en las funciones laborales y de manera viceversa, si hay tensiones en el trabajo repercutirá en la área individual, por esta razón a medida que el trabajador percibe que tiene presiones excesivas o demandas, desarrollara estrés laboral presentando respuestas físicas y emocionales dañinas que sucede cuando los requisitos del trabajo no se ajustan a las capacidades o recursos del empleado, si no existe un nivel apropiado de control también influirá en el desarrollo de tensión que afectara en la salud del individuo, de este modo se debe de tener en cuenta las condiciones de trabajo y la seguridad necesaria para que el trabajador realice su labor de manera eficaz, cada una de las características mencionadas hace alusión al bienestar general, si existe alguna alteración en alguna de ellas es probable que la integridad del trabajador así como su trabajo se vea afectado negativamente. Coincide con Luceño et al. (2017), que llegaron a la conclusión de

que los factores de riesgos psicosociales están vinculados con el estrés, la satisfacción laboral, así como la motivación que tienen la capacidad de afectar la vida familiar y perjudicar de manera directa la salud del trabajador, según los resultados que encontró el autor destacan la relación que existe en la variable y el bienestar de los trabajadores, reportando que si hay una percepción adecuada de las condiciones laborales y el clima laboral es positivo, aumentara el bienestar y reducirá la aparición de niveles de estrés.

Siguiendo con el segundo objetivo específico se determinó la correlación de calidad de vida laboral con las dimensiones aspectos laborales y personales, en donde se obtuvo resultados de una existencia de correlación inversa y muy significativa (Tabla 4), es decir que la calidad de vida laboral es adecuada, esto siempre que no se vean alterados tanto el ámbito de trabajo y el núcleo individual, ya que estas influyen en el nivel de riesgo que pueden presentar los trabajadores del sector de construcción y como esto perjudica de manera general en relación a la vida laboral. Así nos explica Orellana (2018), pues su estudio evidenció que los trabajadores de mantenimiento mostraron índices positivos de vida laboral, pues ellos recibieron motivaciones intrínsecas, llegando a la conclusión que si las áreas personales y laborales están equilibradas, acreditan que el bienestar y satisfacción esté presente en el trabajo, es por ello que el empleador debe asegurar que los trabajadores tengan condiciones adecuadas ya que esto va a propiciar que el grupo humano realice sus funciones con mayor eficacia y estén comprometidos con la organización.

En cuanto al nivel en que se manifiesta los factores de riesgo psicosocial en la empresa de construcción evaluada, dio como resultado que más del 48,2% de los operarios calculados presentaron un nivel alto de existencia de factores de riesgo psicosocial es decir 5 de cada 10 trabajadores están expuestos o tienen mayor probabilidad de presentar algún riesgo psicolaboral, ya que por el rubro en que ellos se desempeñan están cercanos a padecer algún accidente de trabajo. Del mismo modo, los porcentajes obtenidos para el nivel medio arrojaron un 31,3% en el cual se interpreta que el personal presenta un riesgo medido en desarrollar una enfermedad por accidente de trabajo, si es que no se llega a intervenir de manera pronta y por

último el nivel bajo arrojó un porcentaje de un 20,5% tendría un nivel controlado o nulo de sufrir alguna enfermedad ocupacional (Tabla 5). En cuanto a la percepción de nivel de la calidad de vida laboral, el mayor porcentaje fue para el nivel medio con un 45,5% en donde indica que la vida laboral en general probablemente no le proporcione niveles muy altos de satisfacción, pero tampoco está completamente insatisfecho. Al mismo tiempo, el 28,6% cuentan con un nivel alto, en el que se interpreta que los trabajadores presentan su calidad de vida laboral adecuada, del mismo modo el 25,9% de los evaluados presentan un puntaje que está en el rango inferior, esto indica que el trabajador no está disfrutando del trabajo. Es importante que se realice cambios dentro de la organización, porque la insatisfacción con la calidad de vida laboral tendrá efectos negativos si no se aborda las causas (Tabla 6)

En referencia a los objetivos comparativos, los resultados evidenciaron que la percepción tanto de hombres como mujeres respecto de los factores de riesgo psicosocial es diferente (Tabla 7), es decir que hay diferencias según el sexo de los evaluados, dichos resultados pueden ser entendidos debido a que el grupo de mujeres presentan mayores elementos que pueden influenciar a la existencia de riesgos psicosociales, debido a su consistencia corporal, sin embargo no existe diferencias significativas según edad, puesto que pertenecen al grupo etéreo con afiliaciones concretas. Si a la percepción de factores de riesgo psicosocial nos referimos, los resultados revelan similitud, pues Cañón y Galeano (2011) indican cómo dicha variable es considerada como una influencia directa en las afectaciones de la vida física, psicológica y social, y cuán evidentes se hacen estas en el sexo femenino, puesto que la fisionomía y la carga laboral en relación con el rubro de la construcción juega en contra, ya que puede generar altos niveles de estrés asociados con problemas musculares. Por otro lado Paterna y Martínez (2002), reportan que las mujeres que laboran en trabajos arduos presentan una mayor sobrecarga de rol, puesto que tienen dificultades que no permiten sobrellevar la vida familiar y laboral.

Con respecto a la calidad de vida laboral, la percepción que tienen tanto hombres como por mujeres varía, con lo que se determina la diferencia que existe en relación

al sexo. (Tabla 8), por ello podemos interpretar que dicha diferencia se da por la percepción que presentan los hombres en cuanto a la carga laboral, condiciones de trabajo. Para ello Robles (2017) manifiesta que la apreciación de la calidad de vida laboral se da de manera individual, por esta razón los resultados reportados son diferentes, y va a depender de las experiencias humanas y la manera en que se aprecia el contenido laboral. No se evidenció diferencias entre las edades, puesto que los colaboradores en su mayoría pertenecen al mismo grupo etario, y los intereses personales suelen ser similares según edad.

V. CONCLUSIONES

Luego de efectuar un análisis y haber hecho discusión de resultados, se pudo concluir lo siguiente:

PRIMERA: En definitiva, se encontró que, los trabajadores cuanto más expuestos estén a los factores de riesgo psicosocial dentro de la organización, así como, vivenciar alteraciones dentro de su entorno laboral y gestión de trabajo, menor será el bienestar físico, mental y social.

SEGUNDA: El estar sujeto a los factores de riesgo psicosocial, disminuye la satisfacción laboral, existe un desbalance entre el trabajo y vida familiar, en otras palabras, el trabajador presentará menor desarrollo de sus habilidades profesionales y personales.

TERCERA: La calidad de vida laboral no decrecerá en los operarios, siempre y cuando, las condiciones de trabajo, funciones a desempeñar sean favorables dentro de la empresa.

CUARTA: En referencia a los factores de riesgo psicosocial, el nivel con mayor porcentaje es alto, es decir los operarios consideran que el contenido del trabajo y la ejecución de las tareas los expone a poder sufrir un accidente laboral.

QUINTA: El nivel relevante en cuanto a la calidad de vida laboral, en la mayoría de sus puntajes está en el rango medio, indicando que el trabajador en general no le proporciona niveles altos de satisfacción, pero tampoco es ajeno a la conformidad de las condiciones laborales.

SEXTA: En comparación a los hombres, las mujeres están más expuestas en padecer diferentes riesgos laborales debido a sus funciones de trabajo y de las características biológicas y fisiológicas.

SEPTIMA: Por último, la calidad de vida laboral es percibo de manera diferente, pues los hombres presenten mayor sobrecarga de trabajo y presión para culminar las actividades asignadas.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se sugiere llevar a cabo investigaciones, que evalúen las mismas variables, para recopilar y comparar la información con el objetivo de obtener más evidencias con la problemática planteada.

SEGUNDA: Es recomendable investigar en diferentes sectores del rubro de construcción, para poder corroborar la información obtenida, y utilizar los resultados que servirán de apoyo.

TERCERA: Acrecentar la muestra a estudiar para que las evidencias sean fidedignas, de manera que sean objetivos los datos de la investigación.

CUARTA: Llevar a cabo mayores investigaciones con las variables de factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral, ya que hasta la fecha existe escasos estudios.

QUINTA: Finalmente, se recomienda seguir investigando las variables, no solo de manera independiente, ya que esto ayudara a tener mayor conocimiento y puede llevar a cabo una pronta intervención dentro de cada empresa.

REFERENCIAS

- Aiken, L.R. (2003). Test psicológicos y evaluación. Person Education.<https://books.google.com.pe/books?id=2LvyL8JEDmQC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Novales, M. G. M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
- Benavides, (2002), *Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas*, Barcelona, España.
- Benavides, F. G., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S., Berra, A., & Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta sanitaria*, 16, 222-229.
- Blanco, M. y Villalpando, P. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Dykinson: España.
- Barreda, C., & Guzmán, C. (2017). Factores de riesgo psicosocial y productividad del área de producción de empresa industrial en Arequipa. *Arequipa: Universidad Católica de Santa María*.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera Edición. Pearson Educación: Colombia.
- Cañón, S., & Galeano, G. (2011). Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASBASALUD ESE.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos
- Cervantes, V. H. (2005). Interpretaciones del coeficiente alpha de Cronbach. *Avances en medición*, 3(1), 9-28.
- CEPAL, N. (2015). Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: protección social universal en mercados laborales con informalidad.

- Cox, T. y Griffiths, A. J. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, y C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. (pp. 127-146). Chichester: Wiley and Sons.
- Cohen, J. (1988). Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. *Hillsdale (NJ): Lawrence Erlbaum Associates*, 18-74
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional: la dinámica de las organizaciones. [https://www.academia.edu/8122275/Comportamiento Organizacional-Idalberto-Chiavenato-Mc_Grawhill-2da-Edicion](https://www.academia.edu/8122275/Comportamiento_Organizacional-Idalberto-Chiavenato-Mc_Grawhill-2da-Edicion)
- Davis, L. E. (1970). Restructuring Jobs for Social Goals. *Manpower*.
- Daza, F. M., & Bilbao, J. P. (1997). NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. Editorial INSHT, España.
- Easton, S. y Van, L. (2012). *Anonymous Small University Staff Survey*. Unpublished Research Report Portsmouth; QoWL Ltd
- Gómez Rojas, P., Hernández Guerrero, J., & Méndez Campos, M. D. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 9-16.
- Hernández, R. y Mendoza, C, (2018). Metodología de la investigación. *Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.. .
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American journal of public health*, 78(10), 1336-1342.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308.
- Kline, P. (1993). Handbook of psychological testing. London: Routledge.

- Kelmansky, D. (2009) Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.
- Luceño-Moreno, L., Talavera-Velasco, B., Martín-García, J., & Martín, S. E. (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: un análisis SEM. *Ansiedad y Estrés*, 23(2-3), 66-70.
- Matheus Chérrez, G. B. (2013). *Estudio de los factores de riesgos psicosociales y la Calidad de vida laboral de los servidores públicos del Laboratorio del hospital del IESS" Teodoro Maldonado Carbo"*, 2013 (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Psicológicas).
- Martínez Guirao, J. E. (2015). Riesgos laborales en la construcción. Un análisis sociocultural.
- Mendes, M., & Pala, A. (2003). Type I error rate and power of three normality tests. *Pakistan Journal of Information and Technology*, 2(2), 135-139.
- McMillan, J. y Schumacher, S. (2001). *Research in education: A conceptual introduction*.
- Mendes, M., & Pala, A. (2003). Type I error rate and power of three normality tests. *Pakistan Journal of Information and Technology*, 2(2), 135-139.
- Ministerio de Trabajo. *Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana*. La referencia puede ser vista: http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf (fecha de acceso: 30 de enero de 2017)
- Mirvis, P. H., & Lawler III, E. E. (1984). Accounting for the quality of work life. *Journal of Organizational Behavior*, 5(3), 197-212.
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*. Vol. 8(1), 98-104.
- Moscoso Córdova, C. P. (2018). Factores de riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Chorrillos-Lima-2017.

- Nadler, D. A., & Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: Perspectives and directions. *Organizational dynamics*.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología y diseños en investigación científica. *Cuantitativa–Cualitativa y Redacción de la Tesis*.
- Orellana Rojas, L. A. (2019). Calidad de vida laboral en los auxiliares de mantenimiento del Proyecto Conservación Vial Pasco de la empresa CONCAR SA 2018.
- Parra, O. (2003). *Guía de Muestreo* (2da ed). España: Maracaibo, Universidad del Zulia.
- Paterna, C., & Martínez, M. (2002). Compatibilizando trabajo y familia. Variables mediadoras. *Boletín de psicología*, 75, 19-37.
- Peña Ramírez, E. (2017). Estudio descriptivo correlacional entre la calidad de vida laboral, los factores de riesgo psicosocial, la jornada laboral y la estabilidad laboral, en un grupo de trabajadores de dos empresas del sector privado de Bogotá.
- Ramírez, T. (1999). Cómo hacer un proyecto de investigación. 126 1 CIC-UCAB/0022 20031106 GPM.
- Riega, M. (2013). *Estudio Psicométrico de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral en operarios de una fábrica de calzado en el distrito de San Martín de Porres* (Doctoral dissertation, Tesis Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú).
- Robles, P. R. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Revista de investigación en psicología*, 20(1), 119-134
- Roncal Medina, P. L. (2018). Construcción de una escala para medir Riesgos Psicosociales en el personal del Sector Salud (RIPS-ROME), Cercado de Lima 2018.

- Salud (1998). Trabajando juntos: *Asegurar una fuerza laboral de calidad para el NHS*. Londres: Departamento de Salud 1998. Departamento de Salud (1999). Marco de servicios nacionales para la salud mental.
- Sauvezon, C., Ferrieux, D., & Priolo, D. (2019). Le stress au travail: Du paradigme des risques psychosociaux à celui de la qualité de vie au travail. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 25(2), 86-99.
- SENSICO (Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción) (2018), *Manual de seguridad y salud en la construcción*. Lima, Perú (p, 25)
- Shapiro, S. S., & Wilk, M. B. (1965). An analysis of variance test for normality (complete samples). *Biometrika*, 52(3/4), 591-611.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27.
- Solano Asto, S. K. (2015). Factores de riesgo psicosocial que desencadena accidentes de trabajo en los colaboradores de la empresa factoría industrial sac en el año 2015.
- Parra, D., & Toro, I. (2006). Método y conocimiento: metodología de la investigación: investigación cualitativa/investigación cuantitativa. *Universidad Eafit*.
- Vásquez M. y Bernard, M. (1992). Métodos estadísticos aplicados a la investigación psicológica. Revista Cubana de Psicología. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v9n2/01.pdf>
- World Medical Association. (2001). World Medical Association Declaration of Helsinki. Ethical principles for medical research involving human subjects. *Bulletin of the World Health Organization*, 79(4), 373.
- World Health Organization. (2004). *Development of environment and health indicators for European Union countries: results of a pilot study: report on a WHO working group meeting, Bonn, Germany 7-9 July 2004* (No. EUR/04/5046033). Copenhagen: WHO Regional Office for Europe

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabayllo, Lima, 2020?	General:	General:
	<p>Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabayllo, Lima, 2020.</p> <p>Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la relación, a modo de correlación, entre factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral expresadas en: satisfacción laboral y profesional, bienestar general, interrelación hogar–trabajo, estrés en el trabajo, control en el trabajo, condiciones laborales en operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabayllo, Lima, 2020. 2. Determinar la relación, a modo de correlación, entre calidad de vida laboral y factores de riesgo psicosocial expresadas en: aspectos laborales y personales en operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabayllo, Lima, 2020. 3. Describir los factores de riesgo psicosocial de manera general, en operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabayllo, Lima, 2020. 4. Describir la calidad de vida laboral de manera general en operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabayllo, Lima, 2020. 5. Comparar los factores de riesgo psicosocial de manera general en operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabayllo, Lima, 2020, según sexo y edad. 6. Comparar la calidad de vida laboral de manera general en operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabayllo, Lima, 2020, según sexo y edad. 	<p>Los factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral, están relacionadas de forma inversa y significativa en los operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabayllo, Lima, 2020.</p> <p>Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los factores de riesgo psicosocial está relacionado de manera inversa y significativa, con las dimensiones de calidad de vida laboral expresados en: satisfacción laboral y profesional, bienestar general, interrelación hogar–trabajo, estrés en el trabajo, control en el trabajo, condiciones laborales en operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabayllo, Lima, 2020. 2. La calidad de vida laboral está relacionado de manera inversa y significativa con las dimensiones de factores de riesgo psicosocial expresadas: aspectos laborales y personales en operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabayllo, Lima, 2020.

Anexo 2: Operacionalización de la variable

Tabla 9: Operacionalización de la variable factores de riesgo psicosocial

VARIABLE I	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍNDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Factores de riesgo psicosocial	Interacción del trabajador con el entorno laboral, organización y gestión del trabajo, así como de contexto social y ambiental, que tienen la probabilidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores (Cox y Griffiths, 1996)	Para la evaluación de factores de riesgo psicosocial se consideró la escala (RIPS-ROME) de Roncal (2018), esta comprende de dos dimensiones: aspectos laborales y los aspectos personales. Tomando en cuenta las puntuaciones directas se tiene que, si estas son menores a 14 entonces, presente un nivel bajo a sufrir algún tipo de enfermedad ocupacional, si oscila entre 15 a 21, posibilidad de desarrollar una enfermedad ocupacional y, finalmente si es mayor igual a 35 se considera que existe un alto nivel de exposición a presentar un riesgo laboral.	Aspectos laborales	1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9,10, 11, 13, 16	Ordinal
			Aspectos personales	7, 12, 14, 15, 17, 18, 19	

Tabla 10: Operacionalización de la variable calidad de vida laboral

VARIABLE II	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Calidad de vida laboral	Condiciones de trabajo, políticas de la organización y la percepción que tiene el personal frente a su entorno y como está es influenciada por el bienestar general (Easton y Darren Van Laar, 2012).	La evaluación de calidad de vida laboral se obtuvo por medio del manual de escala abreviada de calidad de vida laboral (WRQoL) de Easton y Darren Van Laar (2012), que a su vez responden a 6 dimensiones: satisfacción laboral y profesional, bienestar general, interrelación hogar – trabajo, estrés en el trabajo, control en el trabajo, condiciones en el trabajo. Considerando las puntuaciones directas, se interpreta que, si estas son menores a 75 indica, baja satisfacción con su vida laboral, si fluctúa entre 76 a 88, satisfacción laboral media y, por ultimo si es mayor igual a 115, se estima una calidad de vida laboral satisfactoria.	Satisfacción laboral y profesional	1, 3, 8, 11, 18, 20	Ordinal
			Bienestar general	4, 9, 10, 15, 17, 21	
			Interrelación hogar–trabajo	5, 6, 14	
			Estrés en el trabajo	7, 19	
			Control en el trabajo	2, 12, 23	
			Condiciones de trabajo	13, 16, 22	

Anexo 3: Instrumentos de evaluación

Instrumento que mide los riesgos psicosociales

RIPS-ROME

Roncal Medina, Paola Lucero (2018)

Sexo: _____

Edad: _____

Lea cada pregunta cuidadosamente y marque un con una “X” la respuesta que considere usted que describe mejor su situación, **ESCOGIENDO SOLA UNA OPCION**. El cuestionario es **CONFIDENCIAL y ANONIMO**.

Descripción del ítem		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Cuándo ingresaste a trabajar te especificaron cuales eran tus funciones.					
2	Tienes en conocimiento cuales son los beneficios institucionales de la empresa en donde laboras.					
3	Consideras que tu grupo de trabajo se desempeña en conjunto.					
4	Tu trabajo te permite tener momentos de compartir entre compañeros.					
5	Tienes claro todas las funciones que debes realizar.					
6	Tu horario de trabajo te permite realizar todas tus tareas.					
7	Los turnos de trabajo que tienes afectan tu vida personal.					
8	Dispones de tiempo suficiente para realizar actividades personales después de trabajar.					
9	Puedes hacer pausas durante tu jornada laboral.					
10	Tienes tiempo de compartir con tu familia					

	o amigos, luego del trabajo.					
11	Tu lugar de trabajo siempre esta ordenado y limpio.					
12	Tienes exceso de trabajo y se te acumulan las tareas diarias.					
13	Te sientes inspirado(a) con los labores que haces.					
14	Te cuesta separar tus problemas personales con el trabajo.					
15	Sientes que te desgasta emocionalmente el trabajo.					
16	Es complicado para ti separar tu lado emocional con el trabajo.					
17	Has tenido algunos percances en separar tu vida personal y laboral.					
18	Las actividades que realizas en el trabajo te ocasionan problemas en casa.					
19	Escondes tus emociones en el trabajo.					

Escala abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQoL)

Easton, S. y Van Laar, D. (2012).

Adaptado por Riega, M. (2013).

Sexo: _____

Edad: _____

Lea cada pregunta cuidadosamente y marque un con una “X” la respuesta que considere usted que describe mejor su situación, **ESCOGIENDO SOLA UNA OPCION**. El cuestionario es **CONFIDENCIAL y ANONIMO**.

¿Hasta qué punto está de acuerdo con las siguientes afirmaciones?		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.					
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.					
3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.					
4	Me siento bien en este momento.					
5	Mi organización/ empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.					
6	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.					
7	A menudo me siento presionado en el trabajo					
8	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.					
9	Recientemente, he estado descontento y deprimido.					
10	Estoy satisfecho con mi vida.					
11	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.					
12	Estoy involucrado en decisiones que me afectan en mi área de trabajo.					
13	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.					

14	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles					
15	En muchos aspectos mi vida es casi ideal.					
16	Trabajo en un ambiente seguro					
17	En general, me salen bien las cosas.					
18	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.					
19	A menudo me siento excesivamente estresado en el trabajo.					
20	Estoy satisfecho con las oportunidades que tengo acceso en mi trabajo.					
21	Últimamente me he sentido feliz					
22	Las condiciones laborales son satisfactorias.					
23	En mi área de trabajo estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.					
24	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral					

URL: <https://forms.gle/2oPiyEkLaEX9NT0Q7>

Factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en operarios de construcción del distrito de Carabaylo, Lima, 2020

Buen día estimado participante

Con el debido respeto me presento ante usted y le hago presente un cordial saludo. Mi nombre es Tania Sofia Lizárraga Vargas, estudiante de la carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo - Lima Norte. Le invito a ser participe de está investigación con fines académicos. Este estudio lo dirijo como parte del proceso de indagación para obtener el título de licenciada en Psicología.

***Obligatorio**


CONSENTIMIENTO INFORMADO

La participación de este estudio es de forma voluntaria, asimismo se solicitará sus datos generales, teniendo en cuenta su confidencialidad en torno a la información brindada. Además se le presentará una serie de enunciados, en el que deberá responder con total sinceridad. No existen respuestas correctas e incorrectas. Se debe de tener en cuenta que la presente investigación cuenta con los principios éticos correspondientes que la Universidad César Vallejo requiere y está bajo la supervisión del Dr. CANDELA AYLLÓN, Victor Eduardo, con el registro de colegiatura N° 2935 , en caso de tener dudas o aclaraciones sobre la investigación podría ponerse en contacto a través de correo electrónico: vcandelaa@ucvvirtual.edu.pe. De antemano le agradezco por su participación y valioso tiempo.

Condiciones:

- Ser mayor de 18 años

Anexo 4: Carta de presentación

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 18 de Noviembre de 2019

CARTA INV. N° 063-2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

SR. EVER ROBLES PALPA
GERENTE GENERAL
CORPORACION Y CONSTRUCTORA ROEM S.A.C.
RUC: 20601716837
Av. Santo Domingo Mza. B Lote. 21 - Carabayllo


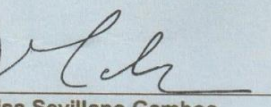
Presente.-


De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para Srta. LIZARRAGA VARGAS, TANIA SOFIA estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

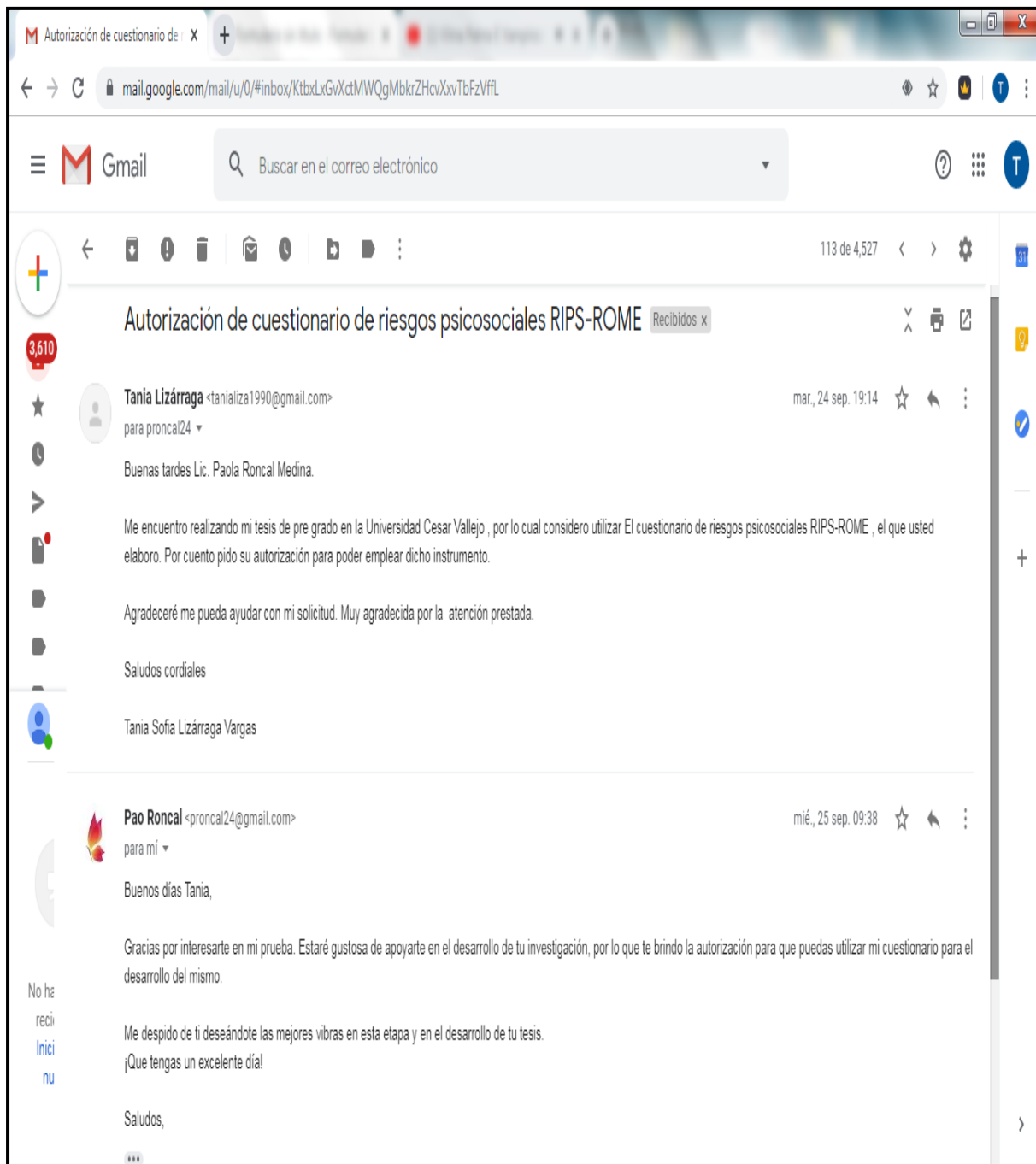
Atentamente,



Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte



Anexo 5: Autorización de uso del instrumentos

Permiso del autor para el Cuestionario de actores de riesgo psicosocial RIPS-ROM



Permiso del autor para la escala abreviada de Calidad de vida laboral (WRQoL)

The screenshot shows a web browser displaying the Portsmouth Research Portal. The page title is "User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: A Measure of Quality of Working Life". The page is categorized under "Research output: Book/Report > Book". The authors listed are Simon Easton and Dr Darren Van Laar, from the International Centre for Research in Forensic Psychology, Department of Psychology, University of Portsmouth Ageing Network. The page includes a brief description of the WRQoL scale and a list of references. On the right side, there are links for "Relations" (requires Flash player) and "Get citation" (various referencing formats). The bottom of the page shows a Windows taskbar with various application icons and the system clock indicating 11:35 p.m. on 15/11/2019.

Portsmouth Research Portal

Researchers | Faculties & groups | Projects | Funding | Outputs | Datasets | Activities | Prizes | Impact | Media | Student theses | Equipment

Home > Outputs > User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale...

User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: A Measure of Quality of Working Life

Research output: Book/Report > Book

Simon Easton
Dr Darren Van Laar

International Centre for Research in Forensic Psychology
Department of Psychology
University of Portsmouth Ageing Network

The Work-Related Quality of Life Scale (WRQoL) is an evidence based measure of Quality of Working Life, and provides key information required for assessing employee contentment for use in planning interventions, monitoring workforce experience and assessing the effect of organisational change (Edwards, Webster, Van Laar, & Easton, 2008; Van Laar, Edwards, & Easton, 2007; Easton & Van Laar, 2013; Fontinha, Easton & Van Laar, 2017). Quality of Working Life (QoWL) as a theoretical concept aims to capture the essence of an individual's work experience in the broadest sense.

Relations (requires Flash player)
Get citation (various referencing formats)

11:35 p.m. 15/11/2019

The screenshot shows the continuation of the User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale page. It includes a detailed description of the WRQoL scale and its use. The text states: "The WRQoL scale has been used to assess and enhance the quality of working life with a wide range of organisations and employee groups (e.g.; academic and police staff, health workers and barristers). The research and data provided by the Quality of Working Life (QoWL) team at the University of Portsmouth forms a significant element of the UK Government's definition and approach to tackling organisational stress. The WRQoL scale is available in more than 10 languages and has been used in more than 50 countries." It also mentions that the second edition of the User Manual has been updated to provide users with a detailed description of the theoretical background to the WRQoL scale, including a comprehensive description of the psychometric derivation and scoring for the scale. A table provides metadata for the document: Original language (English), Publisher (University of Portsmouth), Edition (2nd), ISBN (Electronic) (978-1-86137-662-6), DOIs (https://doi.org/10.17029/EASTON2018), and Publication status (Published - 2018). Below the table, there is a section for "Documents" which includes a link to the "WRQoL User manual 2nd Ed - ebook - Feb 2018" (2 MB, PDF document). The bottom of the page shows a Windows taskbar with various application icons and the system clock indicating 11:36 p.m. on 15/11/2019.

monitoring workforce experience and assessing the effect of organisational change (Edwards, Webster, Van Laar, & Easton, 2008; Van Laar, Edwards, & Easton, 2007; Easton & Van Laar, 2013; Fontinha, Easton & Van Laar, 2017). Quality of Working Life (QoWL) as a theoretical concept aims to capture the essence of an individual's work experience in the broadest sense.

The WRQoL scale has been used to assess and enhance the quality of working life with a wide range of organisations and employee groups (e.g.; academic and police staff, health workers and barristers). The research and data provided by the Quality of Working Life (QoWL) team at the University of Portsmouth forms a significant element of the UK Government's definition and approach to tackling organisational stress. The WRQoL scale is available in more than 10 languages and has been used in more than 50 countries.

This second edition of the User Manual has been updated to provide users with a detailed description of the theoretical background to the WRQoL scale, and includes a comprehensive description of the psychometric derivation and scoring for the scale. Information is presented on the psychometric properties of the WRQoL scale, its reliability and validity, along with details of key norms.

Original language	English
Publisher	University of Portsmouth
Edition	2nd
ISBN (Electronic)	978-1-86137-662-6
DOIs	https://doi.org/10.17029/EASTON2018
Publication status	Published - 2018

Documents

WRQoL User manual 2nd Ed - ebook - Feb 2018
2 MB, PDF document

11:36 p.m. 15/11/2019

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Con el debido respeto me presento ante usted, mi nombre es **Tania Sofía Lizárraga Vargas** identificada con el número de **DNI 46590121**, soy estudiante de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte, actualmente me encuentro realizando una investigación sobre **Factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabaylo, Lima, 2020**, y para ello quisiera contar con su participación.

La cooperación es de manera voluntaria y los datos registrados serán netamente para fines académicos, cabe mencionar que los resultados obtenidos son confidenciales por que se le garantiza la privacidad de sus respuestas.

Este proceso consiste en la aplicación de dos baterías, la primera es el instrumento que mide Factores de riesgo psicosocial RIPS- ROME y la segunda es la Escala abreviada de Calidad de vida laboral (WRQoL) que facilitaran la recolección de la información, el cual le tomara aproximadamente 15 min. De aceptar participar en la investigación se procederá a registrar sus datos, número de DNI y firma en la siguiente hoja. En caso tenga alguna duda se le orientara en cada una de ellas.

Gracias por su participación.

Atte

Tania Sofía Lizárraga Vargas
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGIA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Anexo 7: Resultados de la prueba piloto

Tabla 11

Validación de contenido de la variable factores de riesgo psicosocial – V de Aiken

Item	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí

En la tabla se evidenció que en el criterio de jueces coincidieron que los ítems del cuestionario mencionado anteriormente, alcanzo un coeficiente V de Aiken de 100% es apta para ser empleada en la investigación.

Tabla 12*Validación de contenido de la variable calidad de vida laboral – V de Aiken*

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí

En la tabla se observa la puntuación otorgada por los jueces en donde coincidieron que los ítems del cuestionario mencionado alcanzo un coeficiente V de Aiken de 100%, lo que se da por entendido que es apta para ser empleada en la investigación.

Tabla 13

Análisis descriptivo de los ítems del cuestionario RIPS-ROME

D	Ítems	Frecuencia					X	DT	g ¹	g ²	IHC	h ²	id	Aceptable
		S	CS	AV	CN	N								
Aspectos laborales	1	45.1	26.5	19.5	8.0	0.9	1.93	1.02	0.80	-0.33	0.39	0.52	0.00	sí
	2	29.2	32.7	26.5	8.0	3.5	2.24	1.07	0.62	-0.17	0.38	0.57	0.00	sí
	3	19.5	38.1	37.2	3.5	8.0	2.30	0.89	0.31	0.18	0.58	0.53	0.00	sí
	4	14.2	23.0	48.7	12.4	1.8	2.65	0.94	-0.17	-0.23	0.42	0.66	0.00	sí
	5	46.0	35.4	15.9	2.7	0.0	1.75	0.82	0.79	-0.21	0.51	0.59	0.00	sí
	6	20.4	25.7	47.8	5.3	0.9	2.41	0.90	-0.16	-0.51	0.41	0.45	0.00	sí
	8	8.0	16.8	54.9	17.7	2.7	2.90	0.88	-,295	0.40	0.40	0.67	0.00	sí
	9	3.5	16.8	62.8	11.5	5.3	2.98	0.80	0.24	1.32	0.34	0.48	0.00	sí
	10	12.4	19.5	53.1	14.2	0.9	2.72	0.89	0.18	-0.12	0.42	0.73	0.00	sí
	11	35.4	39.8	18.6	5.3	0.9	1.96	0.92	0.78	0.23	0.43	0.51	0.00	sí
	13	23.0	38.9	31.9	5.3	0.9	2.22	0.89	0.31	-0.27	0.44	0.44	0.00	sí
Aspectos personales	16	2.7	8.8	39.8	25.7	23.0	3.58	1.03	-0.18	-0.46	0.49	0.58	0.00	sí
	7	8.0	25.0	47.3	17.9	1.8	2.80	0.89	-0.15	-0.12	0.31	0.48	0.00	sí
	12	6.3	23.2	47.3	19.6	3.6	2.91	0.91	-0.24	0.00	0.38	0.54	0.00	sí
	14	6.3	11.6	28.6	33.9	19.6	3.49	1.12	-0.48	-0.38	0.44	0.44	0.00	sí
	15	8.9	25.9	50.0	13.4	1.8	2.73	0.87	-0.32	0.08	0.37	0.69	0.00	sí
	17	21.4	36.6	34.8	5.4	1.8	2.29	0.93	0.35	-0.05	0.48	0.55	0.00	sí
	18	35.7	39.3	22.3	2.7	0.1	1.92	0.83	0.44	-0.29	0.34	0.57	0.00	sí
	19	10.7	15.2	42.0	2.5	19.6	3.15	1.22	0.51	-0.49	0.35	0.68	0.00	sí

Nota: D= Dimensión; S= siempre; CS= casi siempre, AV= a veces; CN= casi nunca; N= nunca; M= media; DT= desviación típica; g¹= Coeficiente de asimetría de Fisher; g²= Coeficiente de curtosis de Fisher; IHC= Índice de Homogeneidad Corregida; h²=Comunalidad; id= índice de discriminación.

Tabla 14

Análisis descriptivo de los ítems de la Escala abreviada (WRQoL)

D	Ítems	Frecuencia					M	DT	g ¹	g ²	IHC	h ²	id	Aceptable
		TE	ED	NA	DA	TD								
Satisfacción laboral	1	2.7	0.9	11.6	55.4	29.5	4.08	0.83	-1.41	0.134	0.38	0.35	0.00	sí
	3	0.9	3.6	16.1	56.3	23.2	3.97	0.79	-0.85	1.45	0.60	0.53	0.00	sí
	8	1.8	11.6	32.1	47.3	7.1	3.46	0.86	-0.54	0.14	0.57	0.52	0.00	sí
	11	0.9	8.9	25.0	52.7	12.5	3.67	0.84	-0.60	0.29	0.70	0.69	0.00	sí
	18	0.9	6.3	33.0	48.2	11.6	3.63	0.81	-0.39	0.31	0.65	0.65	0.00	sí
	20	1.8	3.6	29.5	55.4	9.8	3.68	0.77	-0.80	0.49	0.70	0.70	0.00	sí
Bienestar general	4	1.8	12.5	61.6	24.1	1.0	4.08	0.66	-0.47	0.73	0.65	0.61	0.00	sí
	9	2.7	12.5	25.9	49.1	9.8	3.51	0.93	-0.64	0.11	0.69	0.42	0.00	sí
	10	6.3	22.3	46.4	25.0	1.0	3.90	0.85	-0.44	-0.35	0.41	0.57	0.00	sí
	15	8.0	36.6	51.8	3.6	1.1	3.51	0.70	-0.44	-0.17	0.40	0.43	0.00	sí
	17	4.5	25.0	62.5	8.0	2.1	3.74	0.67	-0.57	0.62	0.45	0.45	0.00	sí
	21	0.9	1.8	33.0	48.2	16.1	3.77	0.77	-0.29	0.49	0.58	0.54	0.00	sí
Interrelación hogar-trabajo	5	0.9	14.3	31.3	42.9	10.7	3.48	0.90	-0.29	-0.42	0.47	0.57	0.00	sí
	6	0.9	16.1	33.9	34.8	14.3	3.46	0.96	-0.09	-0.67	0.62	0.73	0.00	sí
	14	3.6	16.1	25.9	44.6	9.8	3.41	0.99	-0.51	-0.29	0.50	0.61	0.00	sí
Estrés en el trabajo	7	3.6	26.8	34.8	25.9	8.9	3.10	1.01	0.12	-0.63	0.52	0.76	0.00	sí
	19	2.7	31.3	28.6	32.1	5.4	3.06	0.98	0.05	-0.90	0.52	0.76	0.00	sí
Control en el trabajo	2	1.8	5.4	22.3	50.9	19.6	3.81	0.88	-0.77	0.88	0.49	0.54	0.00	sí
	12	5.4	22.3	35.7	31.3	5.4	3.09	0.98	-0.18	-0.49	0.38	0.63	0.00	sí
	23	1.8	13.4	36.6	38.4	9.8	3.41	0.91	-0.25	-0.21	0.44	0.68	0.00	sí
Condición laboral	13	1.8	8.9	25.0	52.7	11.6	3.63	0.87	-0.71	0.54	0.53	0.60	0.00	sí
	16	1.8	11.6	20.5	52.7	13.4	3.64	0.92	-0.72	0.23	0.61	0.71	0.00	sí
	22	0.9	8.0	36.6	47.3	7.1	3.52	0.78	-0.40	0.28	0.63	0.72	0.00	sí

Nota: D= Dimensión; TE= Totalmente en desacuerdo; ED= En desacuerdo; NA= Ni acuerdo ni en desacuerdo; DA= De acuerdo; TA= Totalmente de acuerdo; M= media; DT= desviación típica; g¹= Coeficiente de asimetría de Fisher; g²= Coeficiente de curtosis de Fisher; IHC= Índice de Homogeneidad Corregida; h²= Comunalidad; id= índice de discriminación; D1=Aspectos laborales; D2= Aspectos personales

Tabla 15*Consistencia interna de la variable factores de riesgo psicosocial y sus dimensiones*

	N° de Ítems	Alfa de Cronbach (α)	Omega de McDonald's (ω)
Aspectos Laborales	12	.752	.759
Aspectos Personales	7	.774	.778
General	19	.708	.801

En la presenta tabla se observa que el alfa de Cronbach obtuvo un puntaje general de .708, quiere decir que la prueba tiene una consistencia interna confiable y mide el constructor de la investigación.

Tabla 16*Consistencia interna de la variable calidad de vida laboral y sus factores*

	N° de Ítems	Alfa de Cronbach (α)	Omega de McDonald's (ω)
Satisfacción laboral	6	.815	.826
Bienestar general	6	.736	.755
Interrelación hogar-trabajo	3	.710	.724
Estrés en el trabajo	2	.684	.689
Control en el trabajo	5	.487	.537
Condición laboral	4	.502	.615
General	24	.890	.900

En la tabla se observa la consistencia interna de la variable calidad de vida laboral y sus dimensiones, obteniendo un puntaje general mayor de 0.7.

Anexo 8: Criterio de jueces

Criterio de jueces de Escala de Factores de riesgo psicosociales (RIPS-ROME)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: TOMAS QUISPE GREGORIO

DNI: 09366493

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

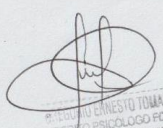
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	PSICOLOGIA	1990-1996
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2017-2019	DTC
02					
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 ERNESTO TOMAS QUISPE
 PERUO PSICOLOGO FORENSE
 C. Ps. P. N° 7249

.....de del 2019

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: VICTOR HUGO ESPINO SEDANO

DNI: 07198999

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

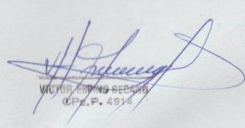
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIV. INCA Garcilaso de la Vega	Psicología	1983-1988
02	Univ. César Vallejo	MAESTRIA	2013-2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	INABIF	Psicólogo	PUEBLO LIBRE	1992-2019	EO. TÉCNICO
02					
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 VICTOR HUGO ESPINO SEDANO
 D.F.P. N° 4514

.....de del 2019

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Eda Jeanette Vázquez Vega

DNI: 09857403

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

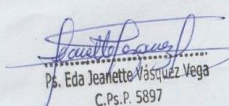
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Federico Villarreal	Psicología	1987 - 1992
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U.N. FV	Docente		1997 a la fecha	Profesora Investigadora / Curso de Maestría
02	U. C.V	Docente		2011 a la fecha	
03					

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Ps. Eda Jeanette Vázquez Vega
 C.Ps.P. 5897

.....de Octubre del 2019

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Castro García, Julio César

DNI: 08031366

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	Psicología	1981 - 1986
02	UNFV	Ps. Organizacional	2011

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	docente	los Olivos	2017	Docente - Asesor Jurado
02	UCSUR	docente	Chomillos	2016	Docente - Asesor
03		docente	Lima	1990	Docente - Asesor - Coordinador

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dr. Julio César Castro García
 PSICOLOGO
 C.Ps.P. 2283

24 de Octubre del 2019

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ / No aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Correjo del Carpio, Manuel

DNI: 98822484

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

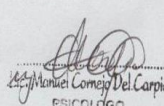
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGY	Lc. Psicología	1977-1982
02	UIGY	Psicología	2009-2010

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UIGY	Docente	Lima	2010-2011	Docencia
02	UAP	Docente	Lima	2011-2014	Docencia
03	UICV	Docente	Lima	2014-2019	Docencia

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Manuel Correjo del Carpio
 PSICÓLOGO
 C.Ps.P. 5916

.....de del 2019

Criterio de jueces de la Escala abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQoL)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: TOMAS BLUSPE GREGORIO

DNI: 09366493

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

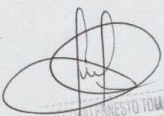
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	PSICOLOGIA	1990-1996
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2017-2019	DTC
02					
03					

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dr. TOMAS BLUSPE GREGORIO
 PERUO PSICOLOGO FORENSE
 C. Ps. P. N° 7248

.....de del 2019

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Eda Jeanette Vázquez Vega

DNI: 09857403

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

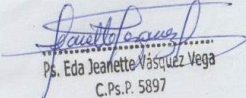
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Federico Villanueva	Psicología	1987-1992
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U.N. FV	Docente		1997 a la fecha	Profesora Investigadora / Cursó de Maestría
02	U. C.V	Docente		2011 a la fecha	
03					

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Ps. Eda Jeanette Vázquez Vega
 C. Ps. P. 5897

.....de Octubre del 2019

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Castro García, Julio César

DNI: 08031366

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	Psicología	1981 - 1986
02	UNFV	Ps. Organizacional	2011

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	docente	los Olivos	2017	Docente - Asesor Jurado
02	UCSUR	docente	Chomillos	2016	Docente - Asesor
03		docente	Lima	1990	Docente - Asesor - Coordinador

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de Octubre del 2019

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Victor Hugo Espino SEDANO

DNI: 07198999

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIV. INCA Garcilaso de la Vega	Psicología	1983 - 1988
02	Univ. César Vallejo	Maestría	2013 - 2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	INABIF	Psicólogo	Pueblo Libre	1992-2019	Ej. Técnico
02					
03					

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de del 2019

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Carrizo del Carpio, Manuel

DNI: 08827488

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UICV	Lc. Psicología	1977-1982
02	UICV	Maestría	2009-2010

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

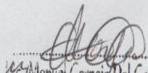
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UICV	Docente	h.m.	2010-2011	Docencia
02	UAP	Docente	h.m.	2011-2014	Docencia
03	UICV	Docente	h.m.	2014-2019	Docencia

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Manuel Carrizo del Carpio
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 5916

.....de del 2019